Días no laborables 2022

Se trata de fechas que sumadas a los feriados ordinarios crea fines de semana largos propicios para la práctica del turismo interno, lo cual impacta favorablemente en su desarrollo. Las horas dejadas de laborar durante en estas fechas serán compensadas en los 10 días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública.



CÉSAR PUNTRIANO ROSAS

ABOGADO LABORALISTA

Mediante Decreto Supremo N° 033-2022-PCM, publicado en la edición del Diario Oficial *El Peruano* el 1 de abril del 2022, el Poder Ejecutivo ha fijado los siguientes días no laborables para los trabajadores del sector público a nivel nacional para el año 2022:

- Lunes 2 de mayo de 2022
- Viernes 24 de junio de 2022
- Lunes 29 de agosto de 2022
- Viernes 7 de octubre de 2022;
- Lunes 31 de octubre de 2022
- Lunes 26 de diciembre de 2022;
-Viernes 30 de diciembre de 2022.

De acuerdo con la norma materia de comentario, estos días serán considerados hábiles para fines tributarios.

La razón del establecimiento de dichos días como no laborables es generar fines de semana largos para fomentar la práctica del turismo interno. Adviértase que estos días se suman a los feriados ordinarios pendientes correspondientes a Jueves y Viernes Santo (14 y 15 de abril), Día del Trabajo (1 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (8 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre), Batalla de Ayacucho (9 de diciembre), Navidad del Señor (25 de diciembre).

Entonces para lo que resta del año 2022 tenemos siete días no laborables y 12 días feriados

Antecedentes

El año pasado por Decreto Supremo N° 161-2021-PCM, se fijaron cinco días no laborables para el año 2021 y uno para el 2022 (enero).

SECTOR PRIVADO

El empleador podrá acogerse a los días no laborables y acordar con su personal, o fijar unilateralmente en su defecto, la oportunidad en que el tiempo no laborado será compensado. Ello podrá efectuarse con trabajo antes o después de la jornada ordinaria de trabajo, labor en el día de descanso semanal obligatorio o en días feriados. Sugerimos tener en cuenta a la seguridad y salud en el trabajo a la hora de determinar los períodos de recuperación pues el agotamiento es causante de accidentes de trabajo.

Alternativamente, el empleador privado podría no acogerse a los días no laborables, en cuyo caso el personal laborará normalmente sin percibir una compensación económica adicional. Aquí tenemos otra diferencia con el feriado, pues recordemos que, si el trabajador labora durante un feriado, tendrá derecho a percibir el pago por el trabajo más una sobretasa del 100% de su remuneración diaria, es decir, un pago doble a fin de mes salvo que se le otorgue un día de descanso sustitutorio pagado. Como hemos señalado, si se labora durante los días no laborables la retribución corresponde a una jornada ordinaria de trabajo. Es posible que el empleador decida acogerse a los días no laborables sin exigir la compensación por parte del trabajador.

Con esta norma tendremos ocho días no laborables para este 2022 pero 7 restantes.

Diferencias con los feriados

• Número. En primer lugar, los feriados nacionales son 13 mientras que para este 2022 tenemos 8 días no laborables. Los feriados cuya celebración ocurrirá en los meses faltantes para culminar este 2022 son 12 y los no laborables, fijados por este decreto supremo son siete.

• Norma que los determina. Los feriados se encuentran previstos en el Decreto Legislativo N° 713, norma con rango de ley. Para dejar sin efecto un feriado se requerirá la emisión de una ley por parte del Congreso, de un decreto legislativo por parte del Poder Ejecutivo en razón a la delegación de facultades por parte del Poder Legislativo o de un decreto de urgencia, el cual resulta excepcional y debe sustentarse en la existencia de una necesidad económica o financiera como ocurrió con los Decretos de Urgencia N° 081-2020 y N° 118-2020 que dejaron sin efecto los feriados del 29 de junio del 2020 y 8 de octubre del 2020, respectivamente. Es importante recordar que ambos dispositivos sustentaron la mencionada decisión en el impacto de dichos feriados en la reactivación económica.

En cambio, los días no laborables se fijan por decreto supremo, como ocurrió en el pasado con los decretos supremos N° 001-2017-PCM (días no laborables 2017 y 2018), N°002-2019-PCM (días no laborables 2019), N° 197-2019-PCM (días no laborables 2020) y N° 161-2021- PCM (año 2021), entre otros.

• Ámbito de aplicación. Los días no laborables usualmente son de aplicación obligatoria al personal que labora en el sector público, pero resultan facultativos (opcionales) para los empleadores privados como ocurre con la norma bajo análisis. Un ejemplo de lo segundo fue el día no laborable fijado el 9 de octubre de 2015 por Decreto Supremo N° 008-2015-TR en Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao por la realización de las Juntas de Gobernadores del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional. Lo mismo ocurrió el 2016 por la realización del APEC 2016, cuyos días no laborables fueron el jueves 17, viernes 18 y sábado 19 de noviembre de 2016 según el Decreto Supremo N° 059-2016-PCM solo en Lima y Callao.

Los feriados en cambio resultan de obligatorio cumplimiento tanto para el sector público como el privado.

• Recuperación. Una importante diferencia entre los días no laborables y los feriados consiste en que los primeros deben compensarse, mientras que los segundos no.

En esa línea, el Decreto Supremo N° 033-2022-PCM, al igual que sus antecesoras, ha determinado que las horas dejadas de trabajar en los días no laborables señalados serán compensadas en los diez días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Tratándose del sector privado, cuyo acogimiento a estos días no laborables reiteramos, es voluntario, el decreto supremo señala que el empleador y los trabajadores



deberán fijar de común acuerdo la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo, decidirá el empleador.

El empleador podrá acogerse a los días no laborables y acordar con su personal, o fijar unilateralmente en su defecto, la oportunidad en que el tiempo no laborado será compensado. Ello podrá efectuarse con trabajo antes o después de la jornada ordinaria de trabajo, labor en el día de descanso semanal obligatorio o en días feriados.

Excepciones a los días no laborables

La disposición bajo comentario señala que los titulares de las entidades del sector público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad, durante los días no laborables establecidos para este 2022.

Asimismo, se indica que las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas y combustible, sepelios, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, puertos, aeropuertos, seguridad, custodia, vigilancia, y traslado de valores y expendio de víveres y alimentos; están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables declarados para este 2022 y los trabajadores respectivos que continuarán laborando, a fin de garantizar los indicados servicios a la comunidad.

Lo anterior supone que la entidad pública, sujeta al régimen laboral privado, a la que se aplica obligatoriamente los días no laborables, podrá determinar qué puestos de trabajo, y por ende cuáles trabajadores, continuarán laborando debido a que sus labores resultan indispensables para la comunidad. Ello en función a las actividades esenciales que ejecuta la entidad.

Para el sector privado, si la empresa realiza alguna de las actividades esenciales para la comunidad señaladas anteriormente, esta podrá acogerse parcialmente a los días no laborables listados para este 2022, excluyendo objetivamente de los mismos a los trabajadores que ejecutan las mencionadas labores.

Impacto

La medida tiene un aspecto positivo pues, como se señala en el propio decreto supremo, el establecimiento de días no laborables sujetos a compensación o recuperación de horas no trabajadas sumados a los feriados ordinarios, crea fines de semana largos propicios para la práctica de turismo interno, medida que tiene un impacto favorable en su desarrollo.

Sin embargo, los días no laborables generan también un impacto en la producción nacional. El Gobierno del entonces presidente Martín Vizcarra indicó, con ocasión del ya mencionado Decreto de Urgencia N° 081-2020, que cada día no laborable podría restar entre 0.3 puntos porcentuales (S/ 195 millones) y 1.0 punto porcentual al crecimiento del PBI mensual (S/ 651 millones), señalando luego con ocasión del Decreto de Urgencia N° 118-2020 que el impacto por día no laborado era de 0.1 punto porcentual (S/ 64 000 000,00) y 0.4 puntos porcentuales al crecimiento del PBI mensual (S/ 257 000 000,00).

Aunque dichos fundamentos fueron emitidos para dejar sin efecto dos feriados cuyo ámbito de aplicación es mayor a los días no laborables, no es menos cierto de que la paralización de actividades impacta en la producción nacional aun cuando la misma solo resulte obligatoria para el sector público.